

Pengaruh Iklim Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kreativitas Terhadap Unjuk Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kota Gorontalo

Aldha Rizma Elfariani Pakaya¹, Abd. Kadim Masaong², Sulkifly³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia
E-mail: aldharizma23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh iklim sekolah terhadap unjuk kerja guru, (2) pengaruh motivasi berprestasi terhadap unjuk kerja guru, (3) pengaruh kreativitas guru terhadap unjuk kerja guru, (4) pengaruh iklim sekolah terhadap kreativitas guru, dan (5) pengaruh motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru Sekolah Menengah Pertama se-Kota Gorontalo. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis *Expost Facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP yang berjumlah 471 orang dengan jumlah sampel 82 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) iklim sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru, (2) motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru, (3) kreativitas guru berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru, (4) iklim sekolah berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kreativitas guru, dan (5) motivasi berprestasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kreativitas guru di SMP se-Kota Gorontalo.

Kata kunci: Unjuk kerja guru, Iklim Sekolah, Motivasi Berprestasi, Kreativitas Guru

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of school climate on teacher performance, (2) the effect of achievement motivation on teacher performance, (3) the effect of teacher creativity on teacher performance, (4) the effect of school climate on teacher creativity, and (5) the influence of achievement motivation on the creativity of junior high school teachers in Gorontalo City. The approach used is a quantitative approach with the *Expost Facto* type. The population in this study were all junior high school teachers, totaling 471 people with a total sample of 82 people. Data was collected through a questionnaire. The data analysis used is inferential descriptive analysis. The results showed that (1) school climate had a direct positive and significant effect on teacher performance, (2) achievement motivation had a direct positive and significant effect on teacher performance, (3) teacher creativity had a direct positive and significant effect on teacher performance, (4) school climate has a direct positive and significant effect on teacher creativity, and (5) achievement motivation has a direct positive and significant effect on teacher creativity in junior high schools throughout Gorontalo City.

Keywords: Teacher performance, school climate, achievement motivation, teacher creativity

Sejarah Artikel:

Diterima : Desember 2022

Disetujui : Maret 2023

Dipublikasi : Juni 2023

PENDAHULUAN

Kaum pendidik (guru) harus mendapat perhatian yang utama karena menjadi faktor penentu peningkatan kualitas sumber daya manusia. Seorang pendidik yang telah memiliki kompetensi dasar tersebut tidaklah cukup untuk dapat menunjukkan performa yang maksimal jika sekolah tempat mereka bekerja tidak memiliki iklim kerja atau organisasi yang positif karena bagi seorang guru, sekolah merupakan tempat kerja yang tidak hanya terkait dengan murid, tetapi juga merupakan organisasi dimana guru saling berinteraksi dengan guru yang lain, pemimpin, orang tua dan juga instansi terkait seperti dinas Pendidikan.

Guru SMP Se-Kota Gorontalo merupakan komponen pendidikan yang mempunyai peran penting dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa-siswinya agar menjadi penerus yang berkualitas. Pelaksanaan dan tugas guru semakin lama semakin berat. Dengan seiring berjalan dan bertambahnya jaman dengan adanya kemajuan teknologi dan berkembangnya ilmu pengetahuan, guru dituntut untuk kreatif dalam menyampaikan pelajaran guna memberikan pelayanan pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu semua lembaga pendidikan jenjang SLTP termasuk di dalamnya SMP Se-Kota Gorontalo berkewajiban selalu meningkatkan motivasi berprestasi dan kreativitas menuju prestasi kerja dan memaksimalkan proses belajar mengajar.

Berdasarkan kenyataan di lapangan bahwa iklim sekolah di SMP Se-Kota Gorontalo masih belum baik dikarenakan suasana dalam lingkungan untuk mengajar belum dapat memberikan kenyamanan bagi guru maupun peserta didik karena fasilitas yang belum lengkap sehingganya dapat memberi keterbatasan guru untuk bekerja dengan baik, kurangnya motivasi yang didapatkan oleh guru seperti hasil wawancara yang dilakukan bahwa dalam hal pembinaan untuk dapat memotivasi guru dalam bekerja masih kurang diberikan oleh pimpinan dikarenakan guru bekerja masih terfokus pada bagaimana pengajaran dalam berjalan dengan baik dalam keadaan pandemic saat ini, masih kurangnya kreatifitas yang diberikan oleh guru dalam hal pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik karena guru dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik hanya terfokus pada

pemberian materi dan tugas, tidak ada inovasi lain agar dapat memberikan peserta didik lebih bersemangat dalam belajar, contohnya memberikan arahan bagaimana belajar dapat dioptimalkan dengan cara belajar dari rumah dengan berkelompok namun tetap dalam ijin orang tua.

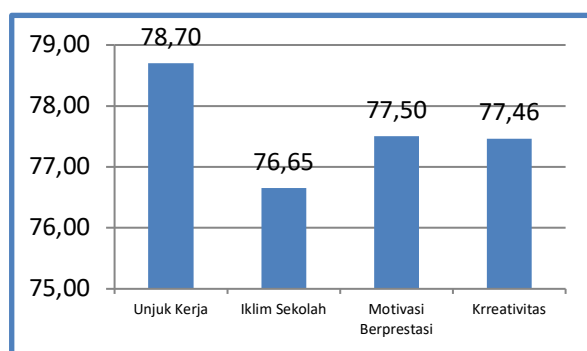
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Se-Kota Gorontalo. Penelitian ini akan dilaksanakan lama 3 bulan yaitu sejak bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Januari 2022, terhitung dari keluarnya surat penelitian hingga penyusunan laporan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey melalui teknik *Ex Post Facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru madrasah yang berjumlah 471 orang, penarikan sampel menggunakan rumus slovin Taro Yamane sehingga jumlah sampel 82 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur).

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian menggunakan perbandingan skor aktual dengan skor ideal yang disajikan berikut ini.



Gambar 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel Unjuk Kerja Guru

Variabel unjuk kerja guru terletak pada kriteria yang cukup tinggi dengan skor sebesar 78,70%. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMP Negeri di Kota Gorontalo memiliki

kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik baik dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan maupun evaluasi.

Variabel Iklim Sekolah

Variabel iklim sekolah memiliki skor sebesar 76,65% yang terletak pada kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah yang ada di SMP se Kota Gorontalo sudah sesuai dengan harapan dimana iklim sekolah yang ada sudah kondusif terutama dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebagai pendidik.

Variabel Motivasi Berprestasi

Variabel motivasi berprestasi memiliki skor sebesar 77,50% terletak pada kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMP se Kota Gorontalo memiliki motivasi dalam mencapai prestasi sebagai pendidik.

Variabel Kreativitas Guru

Variabel kreativitas guru memiliki skor sebesar 77,46% yang terletak pada kriteria yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kreativitas guru SMP se Kota Gorontalo dalam berbagai kegiatan pembelajaran di sekolah.

B. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y (Pengaruh Langsung)

Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada Tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Persamaan Pengaruh Langsung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.629	3.590		4.353	.000
1 Iklim sekolah	.249	.115	.285	2.155	.034
Motivasi berprestasi	.361	.162	.318	2.234	.028
Kreativitas Guru	.396	.157	.325	2.518	.014

Sumber: Data, diolah (2022).

Berdasarkan angka pada kolom *Standardized Coefficients*, maka persamaan struktural 1 analisis jalurnya yakni sebagai berikut ini.

$$\hat{Y} = 0,285X_1 + 0,318X_2 + 0,325X_3 + e$$

Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap X_3

Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Persamaan Pengaruh Tidak Langsung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.827	2.449		2.787	.007
1 Iklim sekolah	.273	.077	.381	3.561	.001
Motivasi berprestasi	.523	.099	.562	5.254	.000

Sumber: Data, diolah (2022).

Berdasarkan angka pada kolom *Standardized Coefficients*, maka persamaan struktural analisis jalurnya yakni sebagai berikut ini.

$$X_3 = 0,381X_1 + 0,562X_2 + e$$

Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan perhitungan dan analisis di atas dapat disajikan pengaruh dari masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 3. Koefisien Jalur

Variabel	Pengaruh Variabel			
	Standardized	Korelasi	Besar Pengaruh	Total Pengaruh
$X_1 \rightarrow Y$	0.285	0.866	0.247	0.807
$X_2 \rightarrow Y$	0.318	0.874	0.278	
$X_3 \rightarrow Y$	0.325	0.869	0.282	
$X_1 \rightarrow X_3$	0.381	0.894	0.341	0.852
$X_2 \rightarrow X_3$	0.562	0.910	0.511	

Sumber: Data, diolah (2022).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh secara keseluruhan yakni sebesar 0,807 yang menunjukkan bahwa sebesar 80,70% pengaruh dari iklim sekolah, motivasi berprestasi dan kreativitas guru terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo. Sementara sisanya sebesar 0,193 atau 19,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sementara itu untuk konstruk kedua ditemukan koefisien determinasi sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa sebesar 85,20% pengaruh dari iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru di SMP se Kota Gorontalo, sisanya sebesar 0,148 atau 14,80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Pengujian Hipotesis

Dalam rangka mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} ini bergantung pada besarnya df (*degree of freedom*) serta tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n-k-1 = 82-3-1 = 78$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,991. Adapun hasil pengujiannya dijabarkan pada tabel berikut ini.

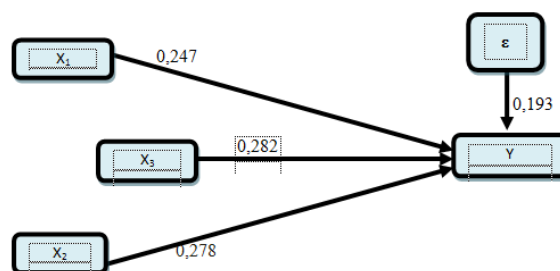
Tabel 4. Hasil Pengujian Parsial

Model	Nilai Koefisien (t-Hitung)	Signifikansi	t_{Tabel}	Keterangan
$X_1 \rightarrow Y$	2.155	0.034	1,991	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$	2.234	0.028	1,991	Signifikan
$X_3 \rightarrow Y$	2.518	0.014	1,991	Signifikan
$X_1 \rightarrow X_3$	3.561	0.001	1,991	Signifikan
$X_2 \rightarrow X_3$	5.254	0.000	1,991	Signifikan

Sumber: Data, diolah (2022).

Pengaruh Iklim Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kreativitas Guru Terhadap Unjuk Kerja Guru

Adapun gambaran konstruk mengenai pengaruh iklim sekolah, motivasi berprestasi dan kreativitas guru terhadap unjuk kerja guru disajikan sebagai berikut ini.



Gambar 2. Struktur Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Unjuk Kerja Guru

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim sekolah sebesar 2,155. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,991. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Iklim sekolah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,034 < 0,05)$, maka H_{a1} yang menyatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap unjuk kerja guru diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota

Gorontalo. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari iklim sekolah terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 24,70%.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Unjuk Kerja Guru

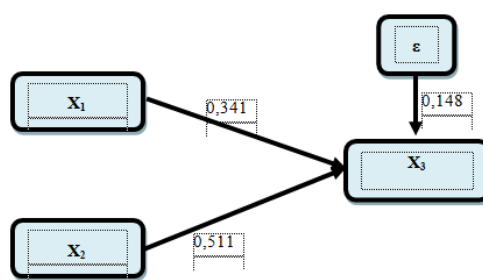
Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi berprestasi sebesar 2,234. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,991. Maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Motivasi berprestasi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,028 < 0,05)$, maka H_{a2} yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap unjuk kerja guru diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari motivasi berprestasi terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 27,80%.

Pengaruh Kreativitas Guru Terhadap Unjuk Kerja Guru

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kreativitas guru sebesar 2,518. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,991. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Kreativitas guru lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,014 < 0,05)$, maka H_{a3} yang menyatakan bahwa kreativitas guru berpengaruh terhadap unjuk kerja guru diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari kreativitas guru terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 28,20%.

Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kreativitas Guru

Adapun gambaran konstruk mengenai pengaruh iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru disajikan sebagai berikut ini.



Gambar 3. Struktur Pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap X_3

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kreativitas Guru

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim sekolah sebesar 3,561. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,991. Maka t_{hitung} yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Iklim sekolah lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,001 < 0,05)$, maka H_{a4} yang menyatakan bahwa Iklim sekolah berpengaruh terhadap kreativitas guru diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru di SMP se Kota Gorontalo. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari iklim sekolah terhadap kreativitas guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 34,10%.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kreativitas Guru

Berdasarkan analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi berprestasi sebesar 5,254. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang sebesar 1,991. Maka t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} . Nilai signifikansi Motivasi berprestasi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $(0,000 < 0,05)$, maka H_{a5} yang menyatakan bahwa Motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kreativitas guru diterima. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru di SMP se Kota Gorontalo. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 51,10%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Unjuk Kerja Guru di SMP se Kota Gorontalo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari iklim sekolah terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 24,70%. Hasil ini sesuai dengan pendapat Marwah (2016) bahwa iklim sekolah perlu mendapat perhatian secara sungguh-sungguh dari para pengelola pendidikan. Iklim sekolah perlu dibangun berdasarkan kekuatan karakteristik iklim lokal masyarakat tempat sekolah itu berada. Iklim sekolah adalah detak jantung sekolah itu sendiri, perumusannya harus dilakukan dengan sebuah komitmen yang jelas dan terukur oleh komunitas sekolah yakni guru, siswa, manajemen sekolah, dan masyarakat.

Hasil ini sesuai dengan temuan dari Selamat et al. (2013) bahwa unjuk kerja guru sangatlah krusial yang dapat ditingkat melalui suatu iklim yang berlaku atau yang diterapkan di sekolah. Artinya guru di sekolah menengah tidak dapat melaksanakan tugas mereka dan iklim organisasi di sekolah tidak sehat. Studi ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi ditemukan menjadi faktor signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal dimensi iklim organisasi, satu aspek dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku guru: dorongan dan hambatan ditemukan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru

Hasil secara keseluruhan dari hipotesis kedua yakni iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru. Hasil koefisien positif bermakna bahwa semakin sesuai iklim sekolah yang diterapkan maka akan menunjang baiknya unjuk kerja guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Untuk itu, pentingnya bagi sekolah dan warga sekolah untuk saling menjaga kerja sama, komunikasi dan koordinasi sebagai upaya untuk menciptakan iklim sekolah dan iklim sekolah yang kondusif dalam bekerja. Hal ini sebagaimana pernyataan Haris (2016) bahwa iklim yang baik tercipta dengan baik karena adanya dukungan fasilitas di sekolah, dimana fasilitas atau sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran mata

pelajaran biologi dengan memanfaatkan tumbuhan yang ada, komponen tersebut bisa disebut sebagai sarana pendidikan.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Unjuk Kerja Guru di SMP se Kota Gorontalo

Hasil penelitian atas rumusan masalah kedua ditemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari motivasi berprestasi terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 27,80%. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Putranto (2012) bahwa motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Setiap pribadi manusia tidak terdapat kesamaan, namun terkadang terdapat kemiripan satu dengan yang lainnya, namun dari kesemuanya tidak ada yang sama persis. Motivasi dari setiap individu berbeda-beda, khususnya motivasi berprestasi dalam setiap manusia juga berbeda dan hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor. David C. McClelland dan Edward Murray (dalam Mangkunegara, 2006) mengemukakan karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya, memiliki kemauan mengembangkan kompetensi, mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Pengaruh Kreativitas Guru Terhadap Unjuk Kerja Guru di SMP se Kota Gorontalo

Hasil penelitian atas rumusan masalah ketiga ditemukan bahwa kreativitas guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo.

Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari kreativitas guru terhadap unjuk kerja guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 28,20%. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat dari Hasanah (2010) bahwa kreativitas guru jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Utomo (2014) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kreativitas guru terhadap unjuk kerja guru profesional guru. Sebuah kerja harus mempunyai misi menciptakan kreativitas guru yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, terintegratif, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin, serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan Iptek dan berlandaskan Imtak.

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kreativitas Guru di SMP se Kota Gorontalo

Hasil penelitian atas rumusan masalah keempat ditemukan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru di SMP se Kota Gorontalo. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari iklim sekolah terhadap kreativitas guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 34,10%. Hasil ini sejalan dengan pernyataan Tamrin (2017) bahwa iklim dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Orang mulai belajar untuk bergantung dan menaruh harapan pada iklim. Iklim dianggap mampu memberikan stabilitas dan jaminan bagi mereka, karena mereka dapat memahami hal-hal yang sedang terjadi dalam masyarakat mereka dan mengetahui cara menanggapinya.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan dari Ansar et al., (2017) bahwa iklim atau budaya sekolah akan mampu untuk meningkatkan kinerja guru terutama dalam mengupayakan pembelajaran yang kreatif. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Masiaga et al. (2017) bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan budaya kerja terhadap etos kerja guru Sehingga budaya atau iklim kerja akan berkontribusi baik dalam meningkatkan semangat kerja guru terutama dalam melakukan tugas dan tanggung jawab untuk pembelajaran yang efektif dan kreatif.

Hal ini juga dipertegas oleh Zazin & Sandra (2012) bahwa kultur akademis yang pada intinya mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap

terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya, serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinanya sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan, citra akademis, dan etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya, sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja, baik terbentuk oleh lingkungan tersebut maupun dikuatkan oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima.

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kreativitas Guru di SMP se Kota Gorontalo

Hasil penelitian atas rumusan masalah kelima ditemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru di SMP se Kota Gorontalo. Kemudian dapat dilihat pada hasil perhitungan koefisien jalur ditemukan bahwa total pengaruh dari motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru di SMP se Kota Gorontalo sebesar 51,10%. Hasil ini sesuai dengan pernyataan dari Putranto (2012) bahwa semua organisasi mempunyai satu motivasi berprestasi yang bergantung pada kekuatannya, semakin baik motivasi berprestasi maka organisasi beserta guru didalamnya akan bekerja dengan baik pula.

Hasil ini juga sesuai dengan pendapat dari Owens (2005) bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda antara guru baru dan guru yang bekerja dalam tahapan lama yang menganggap sekolah atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya. Motivasi berprestasi guru pada organisasi sekolah tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Motivasi berprestasi guru pada sekolah juga ditentukan oleh sejumlah faktor antara lain ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi sekolah, dan variasi kebutuhan serta keinginan yang berbeda dari tiap guru, ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sesama guru serta pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara guru-guru lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi sekolah.

Hal ini sebagaimana menurut Danim (2009), komitmen seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kreativitas, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim sekolah sama, semangat kerja, dan konflik yang terjadi dalam suatu kantor. Guru yang memiliki komitmen organisasional tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Guru yang berkomitmen tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bekerja sebaik mungkin agar kinerja mereka meningkat, dan mau bertahan di

organisasi. Guru memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi, sehingga adanya komitmen yang tinggi akan mendorong guru untuk lebih kreatif dalam melakukan suatu pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik simpulan bahwa **pertama**, semakin kondusif iklim sekolah maka semakin tinggi pula hasil unjuk kerja guru di SMP se-Kota Gorontalo dalam menjalankan tanggung jawab kependidikan. **Kedua**, semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka semakin tinggi pula capaian unjuk kerja guru di SMP se-Kota Gorontalo. **Ketiga**, semakin baik kreativitas guru maka semakin tinggi pula hasil capaian unjuk kerja guru di SMP se-Kota Gorontalo dalam kegiatan pembelajaran. **Keempat**, semakin kondusif iklim sekolah maka semakin baik pula kreativitas guru di SMP se-Kota Gorontalo. **Kelima**, semakin tinggi motivasi berprestasi guru maka semakin baik pula kreativitas guru di SMP se-Kota Gorontalo.

REFERENSI

- Ansar, A., Lukum, A., Arifin, A., & Dengo, Y. J. (2017). The Influence Of School Culture On The Performance Of High School English Teachers In Gorontalo Province. *International Journal of Education and Research*, 10(5).
- Danim, S. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Haris, I. (2016). *Indeks Kinerja Sekolah: Konsep dan Aplikasi Pengukuran Kemandirian Mutu dan Inovasi Pengelolaan Sekolah*. Samudra Biru.
- Hasanah, D. S. (2010). Pengaruh Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2).
- Masiaga, F., Masaong, A. K., & Arsyad, A. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Visioner, Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Etos Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Boalemo. *Jurnal Riset Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 2(1).
- Owens, R. G. (2005). *Organizational Behavior in Education* (2nd ed.). Prentice Hall Inc.
- Putranto, A. E. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi*, 12(1).

Selamat, N., Samsu, N. Z., & Kamalu, N. S. M. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research EJournal*, 2(1).
<https://doi.org/10.5838/erej.2013.21.06>

Zazin, N., & Sandra, M. (2012). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan : Teori Dan Aplikasi*. Ar-Ruzz Media.



Student Journal of Educational Management

Volume 3 Nomor 1, Juni 2023. Hal. 13-26

E-ISSN: 2809-9184